

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)

Mona Tiorina Manurung, Intan Ratnawati¹

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Performance of a company is determined by the condition and behavior of employees who owned company. One form of employee behavior that can not be prevented the occurrence of a desire to move (turnover intention) that led to the employee's decision to leave her job. High employee turnover rate may result in the organization becomes ineffective because the company loses experienced employees and the need to retrain new employees.

This study aims to analyze the influence of the variables of job stress and job satisfaction on turnover intention of employees. The research was conducted in STIKES Widya Husada Semarang. The number of samples set at 98 respondents to the census methods and data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS.

The results of testing of the hypothesis, suggesting that job stress variables have a positive effect on employee turnover intention. Job satisfaction is negatively affecting the turnover intention of employees. The results of a small coefficient of determination indicates that the ability of the independent variables (job stress and job satisfaction) in explaining the dependent variable (turnover intention of employees) is very limited.

Keywords: Performance, Turnover Intention, Job Stress, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. (Suwandi dan Indriantoro, 1999; dalam Agustina, 2008).

Meningkatnya *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkau staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. (Toly, 2001). Disebutkan juga dalam Mobley (1986) terdapat beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi sebagai akibat dari proses pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan social, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik.

Selain kondisi di atas, perkembangan jaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh

¹ Penulis Penanggung Jawab

pemicu stres. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011). Hal tersebut juga dipertegas oleh Robbins (2006) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Dalam berbagai penelitian, keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimaksud dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. (Robbins, 2001; Tett and Meyer, 1995; Johnson et. al, 1987; dalam Andini, 2006). Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi (Andini, 2006).

Berangkat dari latar belakang tersebut, STIKES Widya Husada yang berlokasi di Jalan Subali Raya No 12 Semarang dipilih sebagai objek penelitian. Dari survei awal yang dilakukan, data di STIKES Widya Husada Semarang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 1
Data Turnover Karyawan
STIKES Widya Husada Semarang
Tahun 2007 s/d 2011

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun
2007	92	1	5	96
2008	96	11	2	87
2009	87	6	11	92
2010	92	10	12	94
2011	94	4	20	110

Sumber : STIKES Widya Husada Semarang, 2012

Dari tabel 1 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi selama lima tahun dari tahun 2007 hingga tahun 2011. Karyawan yang dimaksud termasuk pimpinan STIKES, karyawan dosen (yang terdiri atas 5 program studi dan 2 akademi), staf (ADAK,ADUK, unit laboratorium, dan perpustakaan), serta staf penunjang.

Adapun jumlah mahasiswa STIKES Widya Husada Semarang pada tahun ajaran 2011/2012 berjumlah 1466 mahasiswa sedangkan jumlah dosen tetap adalah 58 orang (sebagian besar terdiri dari dosen muda), dengan demikian rasio jumlah dosen dengan jumlah mahasiswa adalah 1:25. Dari 58 dosen tersebut 21 orang diantaranya diberi tugas tambahan (diangkat) yaitu 7 orang sebagai Ketua Program Studi dan 14 orang sebagai Sekretaris Program Studi. Sedangkan, rasio dosen banding mahasiswa yang ideal menurut Kep. Mendiknas No.234/U/2000 untuk bidang studi IPA adalah 1 : 20. Untuk karyawan non dosen berjumlah 48 orang terdiri dari staf administrasi (ADAK dan ADUK) 22 orang, unit laboratorium 1 orang, staf perpustakaan 3 orang, staf penunjang 22 orang.

Dari gambaran diatas mengindikasikan adanya beban kerja yang cukup padat sebagai seorang karyawan di STIKES Widya Husada Semarang yang bisa memicu timbulnya stres kerja dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menemukan bukti empiris pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

***Turnover Intention* Karyawan**

Penggantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena paling penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Mobley (1986), mengemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah : “berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan”. Dari kedua definisi di atas, disimpulkan bahwa *turnover* adalah aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Namun definisi yang dikemukakan Mobley lebih menekankan pada karyawan yang berhenti.

Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. (Robbins, 2006).

Faktor Penyebab Timbulnya Stres

Menurut Robbins (2006) ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu :

1. Faktor Lingkungan (Ketidakpastian ini meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis, ketidakpastian teknologis)
2. Faktor Organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi)
3. Faktor Individual (isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern)

Kepuasan Kerja

Fuad Mas'ud (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Lebih lanjut Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar produktivitas

Luthans (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawakan (*Supervisi*), kepuasan terhadap rekan kerja.

Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Robbins (2006) akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Sedangkan, menurut Cox (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011) yang mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Salah satunya berdampak jelas pada organisasi adalah Keabsenan, pergantian karyawan (*turnover*) yang tinggi, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi. Leontaridi & Ward (2002; dalam Sarooj Noor dan Nazia Maad, 2008) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres dan keinginan karyawan untuk berhenti. Tingginya

tingkat stres juga mempengaruhi tingginya tingkat turnover karyawan (Kavanagh, 2005; Cropanzano, Rapp, and Bryne, 2003; dalam Sarooj Noor dan Nazia Maad, 2008). Sedangkan menurut William (2003; dalam Sarooj Noor dan Nazia Maad, 2008) stres kerja berhubungan positif dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan karyawan. Banyaknya stres mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap *turnover intention* (Layne, Hohenshil & Singh, 2001; dalam Sarooj Noor dan Nazia Maad, 2008).

H1 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention Karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention Karyawan

Menurut Robbins (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Disebutkan pula bahwa kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang kita temukan untuk keabsenan. Namun kembali, faktor-faktor lain seperti kondisi bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini. Banyak bukti yang menyatakan bahwa dimensi penting hubungan kepuasan kerja-pengunduran diri adalah level kinerja karyawan. Untuk itu banyak perusahaan berupaya keras untuk mempertahankan karyawannya terutama yang bikenerja tinggi bagi mereka, seperti kenaikan upah, pujian, pengakuan, peningkatan peluang promosi, dan seterusnya. Sedangkan sedikit upaya ditempuh organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja buruk. Bahkan mungkin tersapat sedikit tekanan untuk mendorong mereka agar mengundurkan diri. Hal inipun diperkuat oleh pendapat Handoko (2001) yang menyebutkan bahwa meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan dan absensi menurun, atau sebaliknya.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention Karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel Bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau terjadinya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Indikator Stres Kerja adalah beban pekerjaan yang berlebihan, ketidakjelasan peran, tuntutan antar pribadi yang saling bertentangan, kurangnya kerjasama dalam struktur organisasi, standar kerja atasan yang sulit dipenuhi, ketidakjelasan promosi. Sedangkan indikator kepuasan kerja adalah kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Variabel Terikat (*dependent variable*) variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* Karyawan yang selanjutnya diberi notasi Y. Indikator *turnover intention* karyawan adalah *intention to quit* (niat untuk keluar), *job search* (pencarian pekerjaan), *thinking of quit* (memikirkan untuk keluar).

Penentuan Sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2004) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan dosen dan non dosen STIKES Widya Husada Semarang yang berjumlah 110 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini digunakan metode sensus, yaitu semua anggota populasi diambil sebagai sumber data.

Metode Analisis

1. Uji Realibilitas dan Validitas

Adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Sedangkan validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya.

2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

b. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independent. Bentuk analisis regresi berganda ini adalah:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

β = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat yaitu *turnover intention* karyawan

X_1 = Variabel bebas yaitu stres kerja

X_2 = Variabel bebas yaitu kepuasan kerja

4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat .

a. Uji F (Pengujian signifikansi secara simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006).

b. Uji t (Pengujian signifikansi secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X_1 , X_2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

5. Analisis Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban kuesioner terhadap 98 responden, frekuensi dan presentase responden terhadap jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 2
Data Demografi Responden (N=98)

Variabel Kontrol	Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Pria	46	46,9
	Wanita	52	53,1
Usia	21-30	49	50
	31-40	40	40,8
	> 40	9	9,2
Masa Kerja	< 1 tahun	14	14,3
	1-2 tahun	29	29,6
	> 2 tahun	55	56,1
Pendidikan Terakhir	S2	4	4,1
	S1/DIV	62	63,3
	DIII	13	13,2
	SMA	19	19,4

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Hasil Uji Realibilitas dan Validitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki cronbach alpha sebesar 0,793; kepuasan kerja sebesar 0,738; *turnover intention* karyawan sebesar 0,688. Dari pengujian semua variabel terbukti mempunyai koefisien alpha di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini handal (Ghozali, 2006).

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ke empat belas butir pertanyaan kuesioner semuanya 0,000. Untuk itu setiap item pertanyaan dalam kuesioner tersebut dikatakan valid karena nilai signifikansinya berada di bawah 0,05.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients		Coefficients		Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.455	1.947		5.370	.000		
Stres Kerja	.125	.058	.226	2.168	.033	.680	1.471
Kepuasan Kerja	-.268	.073	-.385	-3.687	.000	.680	1.471

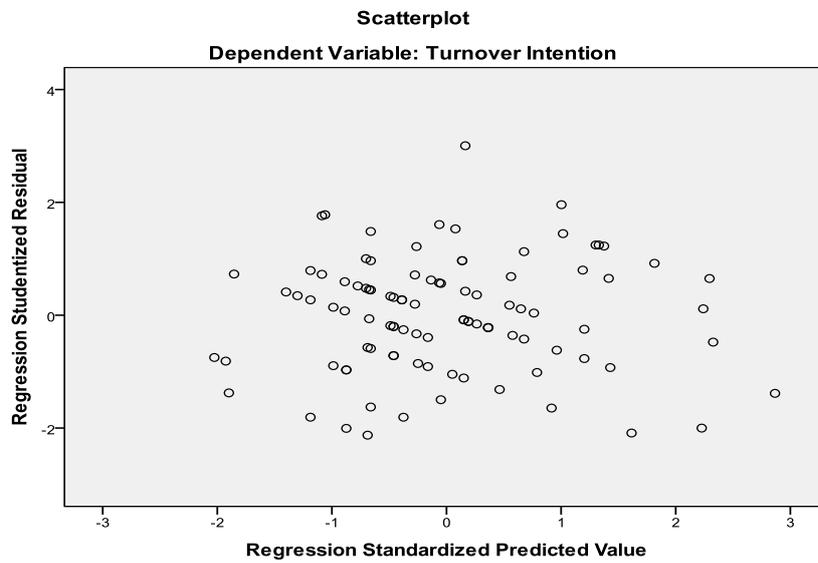
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan hasil tersebut maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas yaitu variabel ketidakamanan kerja dan variabel kepuasan kompensasi mempunyai VIF < 10 dan TOLERANCE > 0,1. Hal ini berarti tidak terjadi Multikolinieritas

2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 1
Uji Heterokedastisitas

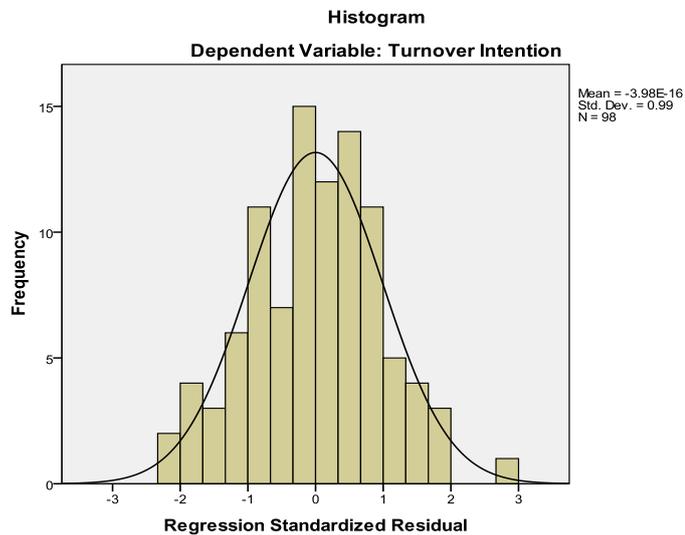


Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

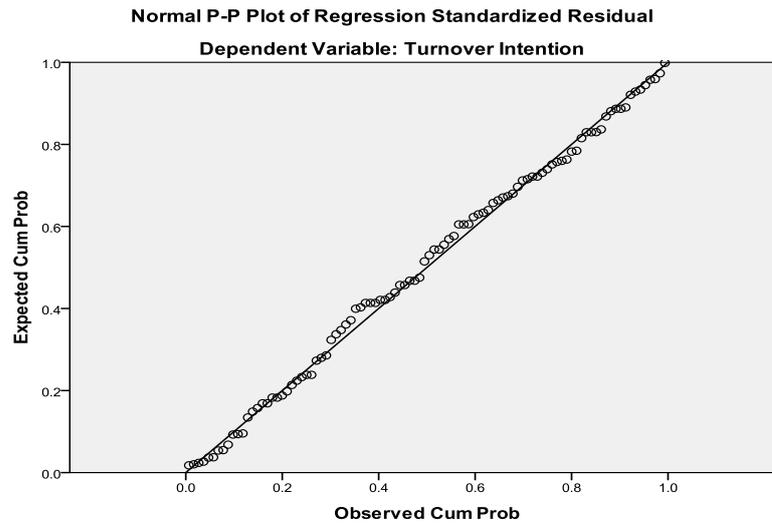
3. Uji Normalitas

Gambar 2
Uji Normalitas Grafik Histogram



Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Gambar 3
Uji Normalitas Grafik Plot



Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa hasil residualnya berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Npar Tests		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93103195
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.031
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.509
Asymp. Sig. (2-tailed)		.958

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,509 dan signifikansi yang dilihat dari Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,958. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak yang berarti data residual terdistribusi normal. Sekali lagi hasilnya konsisten dengan uji sebelumnya.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5
Uji Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients		Coefficients		Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.455	1.947		5.370	.000		
Stres Kerja	.125	.058	.226	2.168	.033	.680	1.471
Kepuasan Kerja	-.268	.073	-.385	-3.687	.000	.680	1.471

a. Dependent Variable: Turnover Intention
Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dari hasil perhitungan pada tabel 5 dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut :

$$Y = 0,226 X1 + (-0,385) X2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian sebagai berikut :

1. Variabel stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,226. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan .
2. Variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai koefisien sebesar -0,385. Hal ini menyatakan bahwa jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka *turnover intention* karyawan semakin rendah.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 6, diperoleh nilai F sebesar 20,120 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan.

2. Uji t

Uji hipotesis stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X1 sebesar 2,168 dengan probabilitas sebesar 0,033. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti H1 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian berarti Hipotesis 1 (H1) diterima.

Uji hipotesis kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X2 sebesar -3,687 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti H2 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian berarti Hipotesis 2 (H2) diterima.

Analisis Uji R² (koefisien determinasi)

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.298	.283	1.951

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari *Adjusted R Square*, diperoleh sebesar 0,283. Hal ini berarti 28,3% *turnover*

intention karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan kepuasan kerja Sedangkan sisanya 71,7% variabel *turnover intention* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian yang dilakukan di STIKES Widya Husada Semarang mengenai analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Pernyataan hipotesis pertama bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan **diterima**. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel stres kerja 2,168 dengan probabilitas sebesar 0,033. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, artinya H1 diterima dan Ho ditolak. Berarti variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan STIKES Widya Husada Semarang maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan, cakupan dan tanggungjawab yang tidak jelas, tuntutan yang bertentangan dari berbagai rekan kerja, kurang adanya kerjasama antar departemen dalam organisasi, pemberian standar kerja yang sulit dipenuhi dari atas dan kesempatan promosi yang tidak jelas dapat menjadi penyebab terjadinya stres kerja yang menimbulkan keinginan untuk melakukan *turnover*. Dari hasil perhitungan nilai indeks yang diperoleh, beban kerja yang berlebihan lah yang menjadi faktor utama stres kerja pada karyawan STIKES Widya Husada Semarang karena memiliki angka indeks yang paling besar daripada indikator lainnya.

Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011) bahwa stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). Hal tersebut juga dipertegas oleh Robbins (2006) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarooj Noor dan Nazia Maad (2008) terhadap 248 manajer pemasaran pada Organisasi yang berbeda di seluruh Pakistan yang membuktikan bahwa *stress* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Caesari (2011) mengindikasikan adanya beberapa faktor seperti stres kerja, pola kepemimpinan transformasional, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap para *agent outbond call* PT Infomedia Nusantara melakukan *resign*. Dari hasil pengujian menggunakan SEM sebagai alat analisis yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Pernyataan hipotesis kedua bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan **diterima**. Hal tersebut ditunjukkan dari perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar -3,687 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, artinya H2 diterima dan Ho ditolak. Berarti variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan

terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan STIKES Widya Husada Semarang maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab yang dipikul, perkembangan karier yang jelas, semangat kerja tim dan kekompakan dengan rekan kerja, cara atasan mengayomi, dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang akan menurunkan tingkat *turnover* karyawan. Tetapi dari hasil perhitungan nilai indeks yang diperoleh, gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab yang mereka pikul memiliki nilai indeks yang paling kecil dibanding indikator lainnya. Hal ini membuktikan bahwa sejauh ini karyawan STIKES Widya Husada Semarang merasa tidak puas akan gaji yang mereka dapatkan. Dengan kata lain ketidakpuasan akan gaji merupakan faktor utama penyebab ketidakpuasan kerja karyawan yang menimbulkan keinginan untuk melakukan *turnover*.

Hal ini senada dengan penelitian-penelitian yang banyak dilakukan sebelumnya yang menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*. Ketidakpuasan yang menjadi penyebab *turnover* memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal. Wexley dan Yukl (1977 dalam; Novliadi, 2007) mengatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan *discepancy theory* yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, nilai-nilai) dengan apa yang menuntut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Menurut Robbins (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Disebutkan pula bahwa kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang kita temukan untuk keabsenan. Hasil penelitian ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniar (2008) yang mencoba meneliti pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah. Penelitian dilakukan pada beberapa sekolah di kota Semarang dengan mengambil staff pengajar (guru) yang mempunyai pengalaman kerja kurang dari 2 tahun sebagai responden. Dari hasil pengujian tiap variabel menggunakan alat analisis SEM ini dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah dari organisasi tempat mereka bekerja. Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ryan dan Sagas (2009) yang melakukan penelitian terhadap 800 pelatih dari *National Collegiate Athletic Association (NCAA)*. Ditemukan bahwa ketidaksesuaian antara gaji dengan beban kerja di Universitas tempat mereka bekerja serta konflik peran dalam keluarga dan pekerjaan lah yang memicu seorang pelatih berhenti dari profesinya atau tidak melanjutkan kariernya lagi sebagai seorang pelatih. Dari hasil penelitian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh negatif dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari Adjusted R Square, diperoleh sebesar 0,283. Hal ini berarti 28,3% *turnover intention* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 71,7% variabel *turnover intention* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan *diterima atau* H1 diterima. Semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan STIKES Widya Husada Semarang, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Hipotesis pertama (H2) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover*

intention karyawan **diterima atau** H2 diterima. Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan STIKES Widya Husada Semarang maka akan menurunkan *turnover intention* karyawannya.

Dari hasil jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa indikator beban pekerjaan yang berlebihan dalam variabel stres kerja merupakan faktor dominan penyebab stres pada karyawan STIKES Widya Husada Semarang karena memiliki nilai indeks terbesar. Sedangkan dari variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan dengan gaji memiliki peranan penting terhadap ketidakpuasan karyawan STIKES Widya Husada Semarang karena nilai indeksnya adalah yang paling kecil daripada indikator lain. Selanjutnya masih menurut hasil jawaban responden, indikator *job search* (pencarian pekerjaan) dengan pertanyaan “saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini bila saya mendapat tawaran pekerjaan sebagai PNS” memiliki nilai indeks paling besar dalam variabel *turnover intention* karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa mendapat tawaran sebagai PNS merupakan faktor utama yang memicu karyawan STIKES Widya Husada Semarang melakukan *turnover intention*. Oleh karena itu, untuk kedepannya pimpinan STIKES Widya Husada Semarang sebaiknya membuat kebijakan untuk mengelola stres karyawan dan membuat karyawan puas akan tanggungjawab yang mereka tangani, seperti : Melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keahlian maupun kecakapan bagi setiap karyawan di STIKES Widya Husada Semarang (baik dosen dan non-dosen) secara berkala, penempatan kerja sesuai dengan kapasitas dan keahlian karyawan terkhusus bagi karyawan non dosen, merancang-ulang pekerjaan yang tepat, untuk mengelola tingkat stres kerja karyawan, bagian personalia sebaiknya meningkatkan peran dalam hal menampung keluhan dan pemberian konseling bagi karyawan yang bermasalah dalam pekerjaan. Sedangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja, sebaiknya pemimpin STIKES Widya Husada Semarang : meningkatkan nilai gaji dan menambah besarnya tunjangan yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan dengan tetap memperhatikan kondisi keuangan STIKES Widya Husada Semarang, memberikan penghargaan berupa bonus/insentif bagi karyawan yang berprestasi, dalam melakukan sistem penggajian, sebaiknya dilakukan dengan memperhatikan faktor – faktor tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang kompetitif di pasar.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, tidak semua dari jumlah kuesioner yang disebar oleh peneliti dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan berhasil terkumpul kembali karena beberapa faktor seperti tugas belajar dosen baik di luar kota maupun di luar negeri. Kedua, kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada menjadi kendala dalam penelitian ini. Hal ini diakui oleh peneliti sebagai keterbatasan disebabkan karena peneliti tidak menggunakan metode wawancara secara mendalam dengan semua responden dalam penelitian ini. Belajar dari kekurangan dalam penelitian ini, penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel-variabel baru seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tentu saja disesuaikan dengan objek penelitian. Kemudian, mungkin pula dikembangkan indikator-indikator berbasis data sekunder dalam mengukur variabel-variabel penelitian yang berporos pada *turnover intention* sehingga mampu memberikan gambaran mengenai *turnover intention* yang lebih luas lagi.

REFERENSI

- Agustina, L. 2008. “Pengaruh *Wok Family Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* Dan *Turnover Intention* Pada Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta dan Bandung). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol. 7, No. 2.
- Andini, R. 2006. “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis. Semarang : Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Caesari, A.G. 2011.”Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada *Agent Outbond Call* PT Infomedia Nusantara Menggunakan Metode *Structural Equation Modelling*”. Surabaya : Institut Teknologi Sepuluh Nopember.



- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hermita. 2011. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pangkep". Skripsi. Makassar : Universitas Hasanuddin.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Mas'ud, Fuad. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Noor, S and N. Maad. 2008. *Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stress, and Turnover Intentions among Marketing Executives in Pakistan*". *International Journal of Business and Management*. Vol .3, No 11. www.ccsenet.org/journal.html.
- Novliadi, F. 2007. "Intensi *Turnover* Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja". Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Ryan, T and M. Sagas. 2009. *Relationships between Pay Satisfaction, Work-family Conflict, and Coaching Turnover Intentions*. Vol. 15, No.3/4. www.emeraldinsight.com/1352-7592.htm
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)*. Jakarta : PT.Prehalindo.
- Santoso, S. 2003. *Statistik diskriptif (Konsep dan Aplikasi dengan Microsoft Excel dan SPSS)*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Toly, A.A. 2001, Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. halaman 102-125
- Yuniar, M. 2008. "Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pindah (*Turnover Intention*) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". Tesis. Semarang : Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.